



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M.FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"RECENTI SVILUPPI NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN ITALIA"**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. GIORGIO BRUNELLO**

**LAUREANDO: ALBERTO FIDUCIA**

**MATRICOLA N. 1160612**

**ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020**

## Sommario

I.	Introduzione .....	3
II.	Le problematiche del Sistema Italia e di una dinamica salariale desueta. ....	5
III.	Il distacco di Fiat da Confindustria e le sue conseguenze.....	7
IV.	Le conseguenze della Crisi Economica sui contratti collettivi italiani .....	9
V.	Lo sviluppo della decentrazione contrattuale: contrattazione di II livello.....	12
VI.	L'evoluzione della contrattazione di II livello: subordinato o alternativo al CCNL .....	16
VII.	Analisi della decentrazione contrattuale italiana .....	21
VIII.	La differenti interpretazioni nei rapporti di lavoro tra le piattaforme e I riders.....	23
IX.	Modalità di lavoro dei riders, sentenze dei tribunali di Milano e Torino .....	24
X.	L'inapplicabilità del Jobs Act per le mansioni dei Riders .....	26
XI.	La nuova gestione dei Riders e l'assenza di un decreto chiaro.....	27
XII.	Conclusioni .....	28

## I. Introduzione

Da più anni, uno dei temi principali nella discussione economica politica italiana riguarda sicuramente la dinamica salariale.

Difatti negli anni a venire sempre maggiore sarà la volontà di trovare le migliori soluzioni per i lavoratori in modo tale da aumentare la produttività aziendale e di conseguenza anche quella statale, ma anche e soprattutto per creare un -welfare state- di buon livello tale da poter soddisfare la popolazione (in questo caso italiana) e incentivarla a lavorare meglio rendendo il Sistema Italia efficiente.

A regolamentare le dinamiche contrattuali lavorative è il CCNL(Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), il quale, durante gli anni ha avuto notevoli mutamenti dovuti a fattori quali ad esempio la riduzione dell'inflazione negli anni '90 del secolo scorso, l'entrata dell'Italia nell'Unione Europea, la globalizzazione. Questi cambiamenti hanno costretto lo Stato Italiano a modulare le soluzioni più opportune per le retribuzioni salariali.

I recenti sviluppi industriali durante gli ultimi anni dimostrano che la contrattazione nazionale tende ad incidere meno dando maggiore peso alla contrattazione aziendale, in particolar modo nel modello di quelle aziende di medio-grande dimensione presenti nel Centro-Nord che avendo prodotti da esportare e quindi competitors internazionali, prediligono una contrattazione decentrata al passo con la concorrenza.

Per affrontare questo problema ci sono più protagonisti tra cui lo Stato, i Sindacati, le Organizzazioni Rappresentative (Confindustria) e successivamente stanno cominciando ad avere sempre maggiore influenza le grandi holding ( FIAT/FCA ) che a causa di conflitti con le altre organizzazioni, hanno preferito creare un rapporto contrattuale decentrato con i lavoratori e quindi discostarsi dal modello nazionale.

Venire incontro alle esigenze delle aziende al giorno d'oggi, diventa sempre più importante perchè il fenomeno della delocalizzazione è sempre più frequente e sicuramente l'Italia non è la migliore sede in cui investire soprattutto a causa della burocrazia e del regime fiscale.

L'opportunità di fare prevalere la contrattazione decentrata è divenuta pregnante con la presenza di grandi multinazionali e la nascita di nuove tipologie di lavoro e quindi di lavoratori; esempio molto discusso e paradigmatico nella cronaca degli ultimi anni è quello dei "Riders". Molto discusso in quanto questi lavoratori, poco tutelati secondo la maggior

parte dei sindacati, elevano molte proteste perchè costretti ad accettare condizioni contrattuali al di sotto del salario medio della popolazione. Questo fenomeno è stato causato dall'allargamento del numero delle aziende che operano online che, incrementano i loro guadagni fornendo un servizio a basso costo, a discapito però di una situazione occupazionale italiana che va sicuramente migliorata.

## II. Le problematiche del Sistema Italia e di una dinamica salariale desueta.

Pur registrando l'espansione della contrattazione di II livello, pur mancanti di efficacia generale, ex lege, i Contratti Collettivi Nazionali sono le forme contrattuali maggiormente utilizzate dalle imprese italiane.

Difatti, nonostante l'uscita da parte del gruppo FIAT da Confindustria, non vi è stato un notevole seguito da parte delle altre imprese del settore e in misura ancora minore da parte delle multinazionali italiane. Invece, il focus sulla contrattazione salariale comincia ad impennarsi e a farsi più importante sulla flessibilità oraria e sull'implementazione di guadagni extra che ad oggi, le oscillazioni giurisprudenziali non riuscendo a garantire una base, tentano di far convergere la discussione su una legge sul salario minimo garantito che è presente nella maggior parte dei paesi europei e che invece non è garantito in Italia. Tutto ciò causato anche da un ampio numero di categorie riconosciute e dei relative contratti collettivi che non riescono a stabilire quale sarebbe lo stipendio minimo sufficiente per garantire un welfare state ideale.

Il problema potrebbe essere risolto attribuendo i contratti collettivi nazionali a tutte le imprese italiane. D'altronde dall'entrata in vigore della Costituzione Repubblicana del 1948, lo Stato Italiano si è portato all'esterno delle relazioni collettive di lavoro delegando principalmente questi rapporti agli ordinamenti intersindacali, sindacati dei lavoratori e organizzazioni datoriali, quale svolgimento del principio di libertà sindacale riconosciuto dall'art. 39, 1° comma, della Costituzione, anche a seguito della mancata applicazione della speciale procedura prevista dai commi 2-4 di questo articolo, che ha proprio lo scopo di attribuire ai contratti collettivi efficacia generale.

L'assenza dello Stato nelle dirette dinamiche contrattuali ha determinato una larga e determinante partecipazione delle varie parti interessate che si è incrementata durante gli anni di organizzazioni sindacali di cui le tre principali sono la Cgil, Cisl e Uil; non essendo estesa, erga omnes, l'estensione dei contratti collettivi, si pone il problema su come colmare il buco contrattuale per quelle imprese che non vogliono adottare il CCNL. Considerando i dati però, potremo constatare che il tasso di copertura contrattuale rimane comunque elevato attestandosi all'80%, nonostante il tasso di contrattazione sindacale sia notevolmente inferiore risultando al 35%.

Non essendovi stati durante gli anni della Prima Repubblica e anche nella fase iniziale della cosiddetta Seconda Repubblica, leggi sulla contrattazione collettiva nel settore privato e agendo solamente quelle del settore pubblico, si sono sviluppati durante gli anni solo accordi tra parti contrapposte o rispondenti alla prassi. Dunque la dinamica salariale era incentrata sul gioco delle parti ove si doveva prestare notevole attenzione, più che ai rapporti fra datore di lavoro e lavoratore subordinato, ai principali sindacati che gestivano e gestiscono i rapporti fra le suddette parti citate.

La crisi economica, sfortunatamente o per fortuna ha modificato le dinamiche contrattuali incidendo notevolmente sugli equilibri di questo sistema che si era creato dal 1948 in poi. Inizialmente però la crisi portò ad accordi-pirata, ovvero accordi al ribasso firmati da sindacati poco rappresentativi e anche da aziende fuoriuscite dal sistema di rappresentanza datoriale o frutto della frantumazione di essa, avendo creato così nuove organizzazioni imprenditoriali. Questa crisi sicuramente ha indebolito il sistema sindacale portando delle peggiorie. Queste hanno costretto lo Stato ad intervenire e di essere sempre più presente nella contrattazione, in quanto si sono venuti a creare un numero elevato di contenziosi davanti ai giudici del lavoro ed un clima di incertezza sulle regole applicabili, considerati gli orientamenti giurisprudenziali oscillanti.

Ad incrementare queste problematiche sicuramente è anche la singolarità del sistema italiano nel mondo occidentale e avanzato dove, difatti, il nostro Paese ha sempre evidenziato una scarsa programmazione di politica industriale, scarsi investimenti pubblici in ricerca e sviluppo, una bassa produttività e una poca attenzione riguardo la formazione del capitale umano.

Il modello centralizzato italiano quindi è cominciato a risultare obsoleto, con evidenza di tale vetustà anche per le continue sollecitazioni che lo Stato Italiano riceve da parte dell'Unione Europea che pressa affinché possa aumentare la contrattazione aziendale. In Italia questa è presente solamente nel 30% dei casi e tale contrattazione viene attuata prevalentemente dalle medio/grandi aziende in quanto ricevono più pressioni da parte dei concorrenti esterni a differenza delle piccole imprese che non sono sufficientemente preparate riguardo tale argomento e che tutto sommato probabilmente meno se ne giovano o gioverebbero.

Questa marcata differenza, presente fra piccole e grandi imprese, viene a creare una pessima redistribuzione del salario di produttività. Infatti quando non è presente la contrattazione aziendale, gli unici scatti di carriera avvengono solamente per le fasce manageriali più

elevate, non andando a premiare invece i mestieranti e talvolta, i guadagni avvenuti da una maggiore efficienza produttiva, non ricadono sui dipendenti ma vengono tutti indirizzati ad un aumento di capitale della società.

Invero, il protocollo Ciampi-Giugni, siglato nel 2009 con lo scopo di disciplinare le relazioni contrattuali, ha determinato nei fatti, una minore contrattazione aziendale per cercare di governare meglio le variabili salariali al fine di rientrare nei parametri di Maastricht.

Il Sistema, ovviamente, denota come il meccanismo salariale in Italia non sia dei migliori in quanto, oltre a non essere premiata molto spesso la produttività, viene a crearsi il paradosso che una mancanza di produttività invece non sia penalizzante per i lavoratori in quanto questi sono tutelati dai salari minimi di settore che non possono essere derogati.

Le crescenti diseguaglianze sociali, hanno guadagnato il centro del dibattito a livello mondiale; difatti, molto spesso sentiamo discutere sul -come i dieci uomini più ricchi del mondo, da soli, posseggano più dollari della metà più povera del pianeta-. Ovviamente, questa discussione diventa relativamente importante anche e soprattutto dal punto di vista europeo che affronta una forte concorrenza con le grandi potenze internazionali quali sono gli USA e la Cina. Le politiche europee quindi, cercano sempre di rendere il sistema produttivo più efficiente e, allo stesso tempo, cercano di attuare una qualche regolamentazione volta a migliorare le condizioni dei lavoratori cosicchè più stakeholder trovino interesse a sostenere il prosieguo delle attività aziendali nei propri Stati tali da incrementare le opportunità lavorative e migliorare il Welfare statale.

### III. Il distacco di Fiat da Confindustria e le sue conseguenze

Ovviamente tutto ciò ha creato notevoli compromessi negli accordi, talvolta anche generando dei disaccordi profondi tra le parti sociali. Fra questi ultimi, uno dei casi più emblematici è sicuramente quello del gruppo FCA.

L'accordo interconfederale avvenuto il 22 Gennaio 2009 provò a stabilizzare la problematica dell'accentramento della contrattazione collettiva; difatti provava ad incrementare gli investimenti e derogare la disciplina del contratto nazionale con l'aggiunta di accordi aziendali o territoriali per fare in modo che le imprese italiane potessero stare al passo con le imprese straniere che hanno potuto superare più agevolmente la crisi economica ma anche per far sì che vi fosse una maggiore produttività ed un conseguente aumento dell'occupazione.

Al rifacimento dei rinnovi contrattuali si noterà che il settore metalmeccanico e quello del commercio avranno nuove regole che creeranno un lieve miglioramento di questi due settori. Concretamente però, non ne veniva risolta totalmente o significativamente la crisi soprattutto per i grandi gruppi aziendali e probabilmente da qui parte il declino nei rapporti fra FCA e le organizzazioni italiane.

Dall'altra parte, l'accordo interconfederale oltre a creare degli screzi fra i più grandi sindacati, non avendo la firma della confederazione Cgil, sottolinea un certo indebolimento di questa parte attrice e dalla parte opposta, iniziando in quel periodo, le prime fasi della trattativa fra il gruppo Fiat e Chrysler per il divenendo FCA, gruppo a livello globale di notevole importanza, questo era capace di spostare ancor di più gli equilibri nei rapporti fra le organizzazioni.

FCA dunque, a differenza delle altre imprese di settore, nella nuova stagione di contratti, stipula accordi a sè stanti non attenendosi alle direttive sindacali e associazionistiche.

Tali contratti, ovviamente, non trovarono, nuovamente, approvazione dalla federazione dei metalmeccanici aderente alla Cgil che aveva già disapprovato l'accordo interconfederale stipulato a Giugno. Questa mossa attuata dalla famiglia Agnelli con il suo CEO Marchionne ha creato notevoli attriti, in quanto si è consumata una netta divaricazione con il Sistema Italiano ponendo in essere anche paure e timori da parte dello Stato concernenti la delocalizzazione degli impianti e delle sedi con conseguenti minori entrate fiscali ed anche perchè causa di straschichi a livello giudiziario molto importanti.

La Fiom ( la Federazione degli Impiegati Operai Metallurgici che fa riferimento alla Cgil ) contestò inizialmente il contratto non unitario del 2009, riuscendo anche ad ottenere dai giuristi l'applicazione del contratto firmato nel 2008. Successivamente, la stessa Fiom sollevò una polemica nei confronti della Fiat per l'esclusione della rappresentanza sindacale aziendale in Fiat data la mancanza della firma dell'accordo di gruppo.

Tale vicenda è stata discussa dalla Corte dovendo scomodare l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, definendo illegittimo il fatto che un'organizzazione sindacale che partecipando alle trattative venga esclusa dalla rappresentanza per aver deciso di non firmare l'accordo applicato in azienda, in quanto tale esclusione viola il principio di libertà sindacale, dovuto al principio di rappresentatività storica.



Ovviamente tutto ciò ha creato problematiche al gruppo Fiat bloccando quelli che erano i loro progetti soprattutto per quanto concerne le relazioni industriali dovendo continuare a lasciar spazio ai sindacati di maggioranza.

Di questa vicenda, ne sono scaturite tante discussioni fra le grandi e piccole imprese italiane, evidenziando una grande differenza di esigenze da parte delle multinazionali che ovviamente hanno difficoltà a reggere gli alti costi di transazione anche dovuti a un'eccessiva burocrazia da parte dello Stato e dei Sindacati. Questo ha comportato l'amplificazione del dibattito già molto contrastato, fra una contrattazione centrale e una contrattazione decentrata.

Nel 2011 si registra il massimo distacco fra FCA e Confindustria quando Marchionne prende la decisione definitiva di uscire dall'organizzazione, creando così un conflitto con la Presidente Marcegaglia che più volte ha criticato quanto voluto attuare dall'Amministratore Delegato di FCA, dato che fino a quel momento si era mostrato molto soddisfatto dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e dell'efficacia dell'art.8 della manovra finanziaria emanata dal governo. Il gruppo Fiat ha risposto esplicitamente mettendo in evidenza la lontananza di esigenze fra un player globale come FCA e le imprese italiane (anche di grandi dimensioni) sottolineando che la classe dirigente non digeriva i tentennamenti di alcuni settori che erano fin troppo inclini a trovare compromessi non efficienti con le parti sociali.

Questo caso sottolinea come in Italia da troppi anni vi sia un regime fiscale che tende sì, ad essere equo, ma che nella sua equità fa perdere molti contributi che debbono pagare sia i lavoratori che gli imprenditori.

#### IV. Le conseguenze della Crisi Economica sui contratti collettivi italiani

Con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 le confederazioni sindacali di maggiore rilevanza riescono a trovare un'intesa unitaria dovendo però accettare le dure conseguenze della Crisi Globale avvenuta nel 2009 e dalla vicenda FCA.

Tale accordo ha una forte rilevanza riguardo le relazioni sindacali ma anche e soprattutto nel campo economico.

Difatti si trova un accordo che mancava da tanto tempo fra CGIL, CISL e UIL che perseguono finalmente l'obiettivo di rilanciare i rapporti economici internazionali, provando a rafforzare l'economia del nostro paese.

Discutendo tecnicamente su ciò che tale accordo ha determinato, potremo vedere che si sono ristabiliti i criteri di rappresentatività: non si baseranno più in base a indici storico-tecnici ma saranno basati sui contributi sindacali conferiti dai lavoratori, certificati prima dall'INPS, per essere successivamente verificati dal CNEL.

Se discutiamo invece sui contratti collettivi aziendali la principale modifica è la variazione da contrattazione collettiva libera ad una contrattazione articolata; si realizza dunque una contrattazione collettiva aziendale che per le materie delegate viene esercitata dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Rimane quindi integra l'idea che la contrattazione principale avvenga mediante il contratto nazionale e che quelle aziendali siano subordinate e dunque svolte sulle materie delegate. Dunque gli accordi aziendali possono essere svolti con l'obiettivo di adeguare i compensi a seconda dei settori e del tipo di lavoro attuato, ovviamente rispettando i limiti e le procedure imposte dalle contrattazioni collettive nazionali.

A favore dell'accordo interconfederale è stata sicuramente rilevante una lettera da parte della BCE ( Banca Centrale Europea ) che, come è usuale dagli inizi del nuovo secolo, è stata molto chiara su come debba essere presente una riforma strutturale a livello salariale. Questa comunicazione ha fatto sì che l'Italia dovesse agire corposamente soprattutto sulla possibilità dell'impresa di poter accordare i salari a livelli d'impresa così da poter soddisfare specifiche e peculiari esigenze, rendendo questa parte, fulcro della riforma e dell'accordo avvenuto fra i sindacati e le organizzazioni.

Inizialmente, nella ridefinizione dell'accordo, l'intesa si era trovata sulla possibilità di fare intese modificative e quindi poter derogare alcune regolamentazioni della contrattazione in ambito di prestazione lavorativa, orari, organizzazione del lavoro, così da poter gestire le situazioni di crisi e gli eventuali nuovi investimenti. Questo soddisfaceva comunque le richieste della BCE che aveva anche apprezzato l'operato ma che richiedeva una modifica più impattante ed importante in quanto, l'Italia si trovava a dover affrontare più riforme che fino ad allora erano poco imponenti e molto superficiali.

A riguardo, il governo Berlusconi, seppur molto criticato in quella fase storica tanto da determinarsi le condizioni del succedersi del Governo Monti, ha provato a migliorare la situazione con la manovra anticrisi emanata nel Agosto 2011 poi divenuta legge, delineando la tematica nell'art. 8 come "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità". Difatti qui vengono revisionate le modalità di assunzione e di recesso di un contratto (se non per motivi discriminatori e altri casi di licenziamento nullo assimilate), ma anche, andando a definire nuove modalità per uscire fuori dalla crisi mediante l'occupazione lavorativa. In concreto, questa manovra partiva con la funzione di aumentare l'occupazione, la qualità dei contratti di lavoro, incrementare la produttività e i salari, cercare di ridurre il lavoro nero (tematica molto dibattuta in Italia), gestire le crisi territoriali, rivolgendo una particolare attenzione anche alle regioni del Sud che hanno avuto maggiori difficoltà a riprendersi o non si sono riprese dopo la crisi. Tali obiettivi dovevano essere sottoscritti dai sindacati basandosi su un criterio maggioritario con efficacia verso tutti i lavoratori interessati e nei piani della BCE e del Governo Italiano erano principalmente incentivati introducendo nuove tecnologie, formando i lavoratori per mansioni specifiche, dando la possibilità di modulare gli orari lavorativi rendendoli ipoteticamente flessibili, minori o di diversa durata a seconda dell'incarico.

L'intervento legislativo ovviamente ha trovato notevoli punti di frizione anche e soprattutto con la dottrina ed i sindacati, in quanto, dà un ampio margine di deroga alle aziende ed ai territori al punto tale da non rendere più la contrattazione di II livello subordinata ma acquisisce un'autonomia che rende quasi inutile la contrattazione nazionale collettiva.

Questa legge diviene una mina vagante in quanto fa crollare quella stabilità presente fra le parti sociali, creando diversi screzi fra la classe politica e la classe sindacale.

Nonostante questi non ottimi rapporti, durante gli anni successivi, il Parlamento non ha mai abrogato l'art.8 della Legge 148 del 2011, consapevole che il sistema derogatorio messo in atto dalla predetta legge turba la contrattazione collettiva e rischia di poter creare altri casi come quello di FCA, poichè rende poco controllabile il coordinamento e l'articolazione del contratto collettivo nazionale e quello aziendale rischiando una fuga dal sistema contrattuale funzionale e mettendo a repentaglio possibilmente, l'obiettivo di disincentivare il lavoro in nero.

Durante gli anni si è provato a trattare la dinamica salariale e contrattuale ed in particolar modo, lo ha tentato il Governo Renzi con l'ormai celeberrimo "Jobs Act". A favore delle mansioni a basso reddito difatti ha varato due misure: 1) il voucher con lo scopo di aiutare gli

imprenditori a rimanere in regola per quanto concerne i lavoratori stagionali; 2) l'aumento di 80 euro mensili (960 euro annui) rivolti a chi rientrava nella fascia di reddito inferiore ai 35.000 euro annui dichiarati.

Stiamo parlando sicuramente di misure dalla entità diversa, rispetto ad un accordo interconfederale, in quanto non dettato da accordi con le parti sociali, ma che hanno diminuito il lavoro nero ed incrementato i posti di lavoro in quanto hanno dato maggior fiato alle imprese e dato una maggiore dignità al lavoratore sottopagato o pagato in nero.

## V. Lo sviluppo della decentrazione contrattuale: contrattazione di II livello

Con l'accordo interconfederale del 11 Giugno 2011 e quello del 31 Maggio 2013 viene delineato in via definitiva il Testo Unico del 10 giugno 2014. Le parti in qualche modo hanno cercato di evitare la destabilizzazione creata dall'art. 8 della legge n.148, confermando il distacco che è venuto a rafforzarsi in quel periodo fra la classe politica e le organizzazioni sindacali, in quanto non è mai stata trovata una via di comunicazione fra le due parti e tale assenza ha creato frequenti dicotomie di pensieri e visioni prospettiche.

Il Testo rafforza quelli che erano i concetti principali dell'accordo interconfederale del 2011 confermando che le federazioni aderenti alle confederazioni firmatarie, o comunque per le organizzazioni che aderiscono successivamente all'accordo, avranno una soglia di rappresentatività del 5% fondata dalla fusione dei contributi versati nei confronti delle organizzazioni e dai voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale. I sindacati che hanno superato questa soglia potranno presentare una piattaforma unitaria e potranno trattare mediante delegazione il rinnovo del contratto nazionale; questi avranno quindi potere di decidere e di comporre una delegazione negoziale. Qualora dovesse mancare una piattaforma unitaria è stato definito che quella di riferimento sarà definita dal 50%+1 dei lavoratori del settore nelle organizzazioni sindacali.

Questa decisione è stata adottata su tutti i tipi di contrattazione salariale aziendale e nei confronti di tutti i settori; dovranno dunque essere rappresentate almeno dal 50%+1 dei lavoratori del settore all'interno delle organizzazioni sindacali.

Questa maggioranza semplice che viene quindi certificata dal 50%+1, viene utilizzata per conversione, anche per quanto concerne i contratti collettivi nazionali sottoscritti dai sindacati previa consultazione certificata. In questo modo il contratto sarà maggioritario e vincolerà tutte le parti, datori di lavoro e lavoratori, e quindi tutte le organizzazioni facenti parte dell'accordo interconfederale anche qualora abbiano votato a sfavore; ciò comporta anche un impegno a rispettare l'accordo, bocciando a qualsiasi condizione, qualsiasi iniziativa che vada contro ciò che è stato sottoscritto tra le parti. In questo modo viene data notevole importanza al CCNL, cercando di sottrarre potere al decreto messo in atto dal Parlamento, e blindando questa contrattazione non la espone all'ipotesi che i sindacati dissidenti possano applicare altre piattaforme. Quindi, in tutta sostanza, tende a garantire la certezza della sua applicazione.

In assenza di piattaforma unitaria, la negoziazione prenderà a riferimento la piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che rappresentino complessivamente il 50%+ 1 dei lavoratori del settore.

Sia l'accordo del 2013 e il testo definitivo attuato nel 2014 non sono stati importanti quanto l'accordo del 2011 ma chiarificano principalmente l'efficacia dei contratti collettivi e regolano i comportamenti da attuare in eventuali situazioni di conflitto.

L'Italia infatti è stata spesso definita come un luogo dove vigono tanti, forse troppi, diritti e pochi doveri, creando spesso difficoltà per gli imprenditori di creare esuberi in casi pure disperati, dove mantenere un determinato numero di lavoratori all'interno dell'impresa era pressoché impossibile. In questo caso quindi, spetta ai contratti nazionali stabilire delle clausole e procedure da rispettare per evitare conflitti, evitando così successive problematiche come sanzioni pecuniarie, comportamenti inadeguati che rischiano di compromettere i contratti collettivi nazionali. Il tutto è indirizzato a regole tendenzialmente rivolte verso le organizzazioni sindacali ed i datori di lavoro rimanendo totalmente tutelato, ovviamente, il diritto allo sciopero per i lavoratori.

Questa regolamentazione ha un'efficacia limitata, altrimenti tutto il potere verrebbe delegato solamente ai sindacati e alle organizzazioni più rilevanti; delle regole ergo-sindacali, però, mirano ad avere un assetto stabile e più certo, così da consolidare le iniziative e le scelte di Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che fondamentalmente gestiscono gli accordi e le contrattazioni, ma che gestiscono pure, i rapporti con le altre istituzioni. Gli accordi-pirata e le

firme dei sindacati minoritari volti a non favorire i lavoratori vengono meno e sono soggetti a sanzioni qualora non dovessero rispettare gli accordi.

Con il Testo Unico del 2014 sicuramente si fa un passo avanti con le relazioni industriali in quanto definiscono totalmente i tratti economici e normativi per tutti i lavoratori sul territorio nazionale, ma anche chiarisce quali sono le regole delegatorie, le modalità e le procedure per una corretta contrattazione collettiva aziendale, analizzando approfonditamente i meccanismi sanzionatori per le parti che non rispettano l'accordo sociale firmato dalla maggioranza delle organizzazioni.

Il rischio di un decentramento disorganizzato è sempre a portata di mano, in quanto vi è comunque presente qualche imperfezione tale da dissociarsi dalla contrattazione collettiva nazionale.

Tendenzialmente questo rischio è presente maggiormente nelle medio-grandi imprese in quanto possono beneficiare di un ampio margine di contrattazione aziendale, derogando molti principi della contrattazione di I livello, a differenza delle P.M.I. e le microimprese che non ne possono beneficiare anche se facenti parte di Confindustria.

Un ruolo di fondamentale importanza in questo caso lo hanno le R.S.U. ( Rappresentanze Sindacali Unitarie) che fondamentalmente sono le uniche ad avere un'investitura elettorale da parte di tutti i lavoratori, sindacalizzati e non; ovviamente queste decadono a seconda degli avvenimenti come il cambiamento del rappresentante eletto in caso di mutamento di appartenenza sindacale. Difatti le R.S.U. sono divenute titolari nella contrattazione aziendale, in quanto, è venuto meno, dopo gli accordi, il sindacato provinciale nell'accordo sul contratto aziendale, questo allo scopo di evitare una possibile deriva aziendalistica della contrattazione aziendale che non è più collegata al sindacato esterno ai luoghi di lavoro.

La deriva aziendalistica è una tematica che è stata più volte dibattuta, ma mediante l'accordo interconfederale si è riusciti ad eliminare una delle clausole più discusse ovvero quella di "non ripetibilità"; questo comporta la possibilità di trovare un accordo da parte delle aziende regolando determinate materie alla contrattazione aziendale e non più a livello nazionale.

La contrattazione di I livello pian piano va quindi a perdere il proprio potere, lasciando spazio a quella di II livello. Si pone il dilemma invece riguardo l'incerta collocazione di quote di produttività del contratto nazionale ove non esista contrattazione aziendale; ad oggi, non è stato ancora risolto il problema nonostante gli obiettivi delle manovre di bilancio degli ultimi

anni tendino in qualche modo a favorire una maggiore retribuzione per quei lavoratori che sono più produttivi nel proprio posto di lavoro.

Ad avere un notevole impatto sulla dinamica salariale è stato il Governo Renzi; tale governo ha svolto la funzione esecutiva in Italia per due anni e mezzo, fra il 2014 ed il 2016 creando notevoli attriti con le parti sociali. Nei fatti si è evidenziato ancor di più il distacco che c'è fra politica e sindacati quando si parla di lavoratori, salari e occupazione.

Il -Jobs Act-, in particolar modo la legge n.183/2015 di riforma del mercato del lavoro aveva lo scopo di introdurre il salario minimo legale, che fu molto avversato dai sindacati che lo ritenevano rischioso in quanto avrebbe potuto incrementare la disoccupazione aumentando quindi la povertà e danneggiare le imprese. D'altro canto però, il salario minimo legale è molto apprezzato da una parte di economisti appoggiati dal Governo in quanto aumenterebbe il benessere lavorativo, ridurrebbe le disuguaglianze sociali e incentiverebbe le aziende ad essere più efficienti.

Tale decreto va contro però le prerogative del contratto collettivo nazionale; infatti l'art.36 della Costituzione sostiene il principio di giusta retribuzione, applicando dei parametri di proporzionalità, rinviando quindi tale argomento ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

Il salario minimo legale quindi porrebbe nuove questioni sulla funzione salariale del contratto collettivo. In generale, tale proposta indurrebbe le imprese alla volontà di venir meno al contratto collettivo e mettendo in atto il salario minimo legale, rafforzerebbe gli imprenditori a discapito dei lavoratori che richiedano uno stipendio più alto poichè i padroni delle imprese farebbero riferimento al salario minimo, pretendendo inoltre che i lavoratori non si discostino esageratamente.

Una rivisitazione fatta successivamente però, evidenzia come lo scopo dello Jobs Act potrebbe avere funzione suppletiva e non centrale. Analizzando la legge n.183/2015, noteremo che non va contro i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati piuttosto si rivolge ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nei settori che non sono completamente regolati. La misura si rivolge quindi a quei settori non coperti dal CCNL ed è principalmente volta a tutelare quei settori marginali che sono soggetti a sfruttamento e che hanno quindi bisogno di una tutela salariale minima. Si è inoltre pensato di rivolgere tale misura a quei settori ove esistono CCNL firmati dalle organizzazioni più importanti così da attribuire indirettamente un'efficacia generale.

Orunque, si è notato in tale contesto come i sindacati abbiano provato ad avere potere riguardo la dinamica salariale, cercando subito di fermare quella che è un'idea attuata ormai dalla maggior parte dei paesi facenti parte dell'Unione Europea e che non hanno avuto un importante impatto negativo soprattutto se viene considerato un paese come la Germania che in questi anni ha avuto solamente un miglioramento, per quanto riguarda la percentuale degli occupati e soprattutto perchè non va ad intaccare quella che è la stabilità salariale del modello collettivo nazionale, piuttosto lo rinvigorisce cercando di escludere eventuali buchi contrattuali.

Nonostante il feedback positivo da parte delle Istituzioni Europee e dei più importanti economisti del panorama italiano, il governo ha tralasciato la proposta così da non destabilizzare il mercato italiano. D'altro canto, il Parlamento si è più volte confrontato con le parti sociali cercando di trovare una soluzione che desse maggiore rilevanza alla produttività piuttosto che agli aspetti inflazionistici. A riguardo è stato discusso un intervento legislativo in materia di rappresentanza, con l'intenzione di trovare una soglia di rappresentatività per poter trattare con le parti sociali e cercando di trovare un principio maggioritario per trovare un accordo sul contratto collettivo che abbia efficacia generale. Questo però non ha avuto notevole riscontro data la costante riluttanza da parte, in primis, dei sindacati e, in secundis, dalle organizzazioni che veicolano tali decisioni in quanto, hanno ribadito più volte, che vi possa essere una ipotetica invasione dell'autonomia collettiva che destabilizzerebbe la contrattazione nazionale.

## VI. L'evoluzione della contrattazione di II livello: subordinato o alternativo al CCNL

I rinnovi contrattuali avvenuti dopo il 2014, sono stati molto attesi dato che alcune dinamiche non erano state chiarite e in quanto vi sono stati notevoli cambiamenti che dovevano determinare un miglioramento post-crisi.

Il cambiamento più determinante è stato sicuramente il decentramento contrattuale e la nuova piattaforma sindacale basata su un principio maggioritario. Le nuove manovre, in generale, in tale caso, possono dirsi sperimentali seppur buona parte della contrattazione avverrà con lo stesso modello precedente (es. sanzioni contro chi promuove azioni di contestazione degli accordi conclusi). Riguardo le sollecitazioni poste dal Parlamento in particolar modo per



quanto concerne la legge sul salario minimo e la rappresentanza, le confederazioni ne stanno discutendo senza riuscire a trovare un accordo definitivo sulla riforma del modello contrattuale.

Da questa situazione risulta evidente il distacco che vi è anche fra i sindacati più importanti; nello specifico, Cgil e Uil avrebbero preferito agire sulla contrattazione collettiva solo dopo aver chiuso la stagione dei rinnovi contrattuali in alcuni importanti settori industriali; la Cisl, d'altro canto, avrebbe voluto agire immediatamente con una maggiore autonomia per quanto riguarda la contrattazione aziendale, legandola maggiormente all'efficienza e alla produttività o ridefinendo la funzione salariale su due livelli negoziali (Uil); le confederazioni delle imprese industriali invece avrebbe optato per rendere la contrattazione a due livelli, nazionale e aziendale, alternativi e non integrativi.

I livelli contrattuali dunque, hanno la necessità di trovare nuovi equilibri, di cui i più importanti possono essere riassunti in uniformità e certezza dei trattamenti economico-normativi, ma allo stesso tempo soddisfacendo esigenze di flessibilità e differenziazione. La questione sulle elezioni della rappresentatività sindacale sicuramente è già stato un grande passo avanti in quanto fu motivo di dibattito per molti anni trovando così rimedio per l'elezione delle rappresentanze sindacali nelle unità produttive con più di quindici dipendenti; invece ancora da decidere sono le regole sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali, quindi dell'utilità e della solidità delle regole nelle quali ci si è messi d'accordo, ove sono ben accette nuove organizzazioni; ma, deve essere stabilito che hanno una forza giuridica che vincola solo le organizzazioni firmatarie e quelle che vi abbiano successivamente preso decisione di farne parte e queste, potranno senza alcuna pena recedere unilateralmente quando e se ve ne è la necessità.

La questione principale e che rimane tutt'oggi aperta è quella del modello contrattuale a due livelli; innanzitutto, non si è riuscito ancora a stabilire se la contrattazione aziendale sia integrativa o prevalente rispetto alla contrattazione nazionale. Gli accordi fanno trapelare una delegazione di poteri nei confronti di quella aziendale soprattutto per quanto concerne le retribuzioni ed i bonus che tendono a favorire la produttività aziendale e l'efficienza lavorativa; quindi, vi è la possibilità di stipulare accordi in materia di organizzazione del lavoro, orari e prestazione lavorativa. Ovviamente, quando si parla di prestazione lavorativa, non vi è notevole specificità da poter capire esattamente a quale ambito ci si possa riferire; la risposta viene comunque rivolta ai CCNL in quanto questi prevedono che siano utilizzati

strumenti di articolazione contrattuale volti ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

Dunque, al centro del dibattito, si pone la contrattazione aziendale per il tessuto imprenditoriale maggiormente presente in Italia ovvero quelle delle PMI. Infatti, l'accordo preso nel 2014 non stimolava una contrattazione decentrata da parte dei piccoli imprenditori. Così nell'estate 2015 viene avviata una trattativa tra le organizzazioni confederali così da poter trovare soluzione a tale problematica. Confindustria in questo senso ha cercato di prendere una posizione chiara confermando il doppio livello contrattuale ma anch'essa pone dei dubbi sul come fissare gli aumenti retributivi; da una parte vi sono dei benefici nel fissarli mediante il contratto nazionale, dall'altra favorirebbe le imprese se fossero parametrati e negoziati ai risultati d'impresa. Per quanto concerne le PMI, si trova soluzione mediante il contratto nazionale che disponga comunque modelli retributivi collegati ai risultati aziendali. Questo processo avviene anche mediante incentivi fiscali e contributivi per implementare i salari legati alla produttività e l'efficienza dei lavoratori sfruttando gli accordi aziendali o la possibilità per i datori di lavoro di erogare i contributi, unilateralmente.

Su tale base sono state fatte due proposte da parte dei sindacati di riferimento quali Cisl e Uil.

Cisl, vorrebbe coinvolgere la contrattazione sui due livelli, nazionale e aziendale, dando minore rilevanza al contratto nazionale che avrebbe solo una funzione basilare in quanto avrebbe solamente lo scopo di definire gli istituti normativi, determinare i salari minimi, garantire una voce salariale di garanzia per le imprese che non applicano una contrattazione aziendale, regolare i sistemi contrattuali, fare in modo che la contrattazione su entrambi i livelli sia correlata e tenda a migliorare la dinamica salariale a livello aziendale favorendo il datore di lavoro e al contempo il lavoratore; per le contrattazioni aziendali/territoriali invece, verrebbero attribuite maggiormente funzioni legate ai singoli contesti aziendali che renderebbero liberi di determinare la flessibilità lavorativa, la formazione, una maggiore consultazione e partecipazione alle decisioni di impresa, un incremento della innovazione organizzativa, salario variabile legato ad obiettivi, possibilità di avere un ripristino di meccanismi di detassazione e decontribuzione.

La Uil invece punta su un modello unico sia per pubblico che per il privato, posto su due livelli; gli aumenti salariali nazionali correlati con la crescita parametrati su più livelli retributivi, consolidando i minimi contrattuali per poi formare i rinnovi succesivi che avrebbero scadenza quadriennale e non più basarsi, come in precedenza, sulla correlazione

con l'inflazione. A livello aziendale invece, l'idea della Uil sarebbe quella di creare degli schemi appositi preparati dalla contrattazione nazionale che siano imperniati sulla produttività.

Ad andar contro alla contrattazione su II livelli è ancora una volta il gruppo FCA che ritiene totalmente obsoleto questo modello e che ha proposto più volte nelle sedi opportune la possibilità di avere un'unica contrattazione basata solamente sulle relazioni aziendali. Gli screzi presenti fra Confindustria e Fiat non hanno comunque diminuito rilevanza al gruppo privato più grande d'Italia che, anche senza sostegno confederale, cerca sempre di aiutare il Sistema Italia a migliorare sotto l'aspetto lavorativo in senso lato. L'obiettivo è sempre stato da parte di FCA di creare un'unica contrattazione con l'ampia possibilità di deroghe da parte delle organizzazioni. Il piano presentato ovviamente fa gola principalmente a quelle grandi imprese che necessitano di grandi investimenti tecnologici e organizzativi realizzati dall'azienda e che hanno bisogno di un ampio margine di flessibilità; ma anche da parte del legislatore che ha l'obiettivo di incassare quanto maggiore gettito fiscale possibile e che deve quindi ascoltare le istanze da parte delle più grandi imprese, in particolar modo se nate in Italia.

Da parte della politica, le idee della Fiat hanno avuto un notevole appoggio, in quanto viene confermato che una contrattazione collettiva con un doppio livello negoziale è ormai considerata antiquata, poco dinamica, statica e poco flessibile non solo dal punto di vista meramente salariale ma anche considerando in toto i trattamenti normativi che vengono disegnati nei confronti dei lavoratori, in quanto è ben chiaro che vi sono troppe differenze fra i vari territori e che l'Italia ha un sistema così eterogeneo da necessitare di maggiori deleghe e deroghe ed un minore accentramento.

Nonostante ciò, la Corte Costituzionale ha ribadito l'impossibilità di questa proposta poichè viene meno al principio di pluralismo sindacale e limita anche chi sostiene che tale sistema sia barocco perchè non può perorarlo con forza in quanto viene meno ai principi costituzionali.

Tuttavia, sono ancora in atto dialoghi fra le parti sociali affinché vi sia una contrattazione collettiva che stia al passo con l'innovazione contrattuale avvenuta negli altri Paesi europei (es. Olanda che al giorno di oggi è meta prediletta da parte delle grandi aziende di tutta Europa) e diviene sempre più urgente trovare un accordo fra tutte le parti, sindacati, confederazioni, politica e grandi gruppi industriali, altrimenti l'Italia si troverà negli anni a

venire ad essere fanalino di coda anche per quanto concerne la tematica salariale e della contrattazione collettiva.

Un'altra preoccupazione che durante gli anni addiviene sempre più importante è quella nei confronti della contrattazione territoriali; parallelamente alla contrattazione aziendale vi è sempre quella territoriale che è tenuta poco in considerazione dalle varie parti al tavolo; data però l'eterogeneità del tessuto imprenditoriale fra le varie regioni e le differenti forme legislative e governative che sono in vigore all'interno del Paese, ci si rende conto che non dar rilevanza a una contrattazione territoriale è totalmente errato, in quanto vi possono essere più misure e forme atte ad aiutare gli enti che gestiscono il sistema contrattuale italiano nelle varie regioni così diversificate. In particolar modo, considerando i differenti sviluppi e le differenti esigenze, possono essere attuate misure differenti anche per quanto concerne la dinamica salariale e gli incentivi fiscali e retributivi nei confronti degli imprenditori e dei lavoratori.

E' di tutta evidenza che c'è un gap fra il Nord ed il Sud Italia che va sicuramente diminuito o tentato di colmare, non solo sotto l'aspetto politico, istituzionale, giuridico e legislativo ma anche da un punto di visto riorganizzativo e sicuramente la discussione sulla tematica remunerativa può essere posta al centro dell'attenzione come punto di ripartenza per le regioni del Sud. Se si parla di evasione fiscale, contratti in nero e lavoratori sottopagati, il Sud Italia ha sempre dato riscontri in quella direzione, che sortiscono l'effetto che le entrate da parte dello Stato siano minori rispetto a quelle del Nord Italia e che automaticamente non fanno crescere l'Italia nel complesso ed in particolar modo il Sud.

In virtù di ciò, la contrattazione territoriale potrebbe essere una risposta a questa problematica, ove determinati settori che sono prevalenti nel Sud Italia possano essere tutelati con specifiche misure e cercando un modo per legittimare la contrattazione di determinati settori.

Disgraziatamente, nonostante alcune discussioni nelle sede opportune ed anche mediante accordi interconfederali, il livello territoriale non è contemplato nella contrattazione del settore industriale, tranne che per quei casi in cui sia già assodata la possibilità di una contrattazione di II livello.

Tale situazione crea molti turbamenti soprattutto per quei settori che sono in forte concorrenza con i paesi stranieri e che devono fronteggiare antagonisti stranieri con costi aziendali molto più bassi rispetto a quelli italiani e che possono permettersi di far prezzi che in Italia sono inferiori ai costi in generale e di produzione (es. settore agricolo). Le PMI si trovano veramente a far fronte ad una situazione ove l'unica possibilità di sopravvivere è quella della

differenziazione specialistica, nella quale prevale il -Made in Italy-, nella speranza che il consumatore voglia sostenerla.

Negli ultimi anni, fortunatamente, la tematica è stata maggiormente discussa, non solo per colmare il gap fra le due parti d'Italia ma anche perchè stanno venendo a crearsi realtà innovative che possono dare origine ad una determinata ricchezza per lo Stato, gli imprenditori ed i lavoratori; questo anche grazie ai distretti che dove attivati e funzionanti hanno raggiunto tali obiettivi durante gli anni (es. distretti industriali veneti).

Al riguardo, i primi attori a muoversi sono stati la Cisl con un nuovo modello contrattuale avanzato e la Cgil che vorrebbe attuare un piano per il lavoro volto a valorizzare i territori a seconda dei settori di riferimento con lo scopo non solo di incentivare le imprese ad attuare una contrattazione collettiva che sia più “conveniente” ma anche per rilanciare il territorio con uno sviluppo socio-economico. Dalle questioni sollevate ad essere favorite dovrebbero essere le PMI in quanto, l'obiettivo sarebbe sempre quello di incentivare l'efficienza e la produttività aziendali e creare un Welfare State e Aziendale che porti reali vantaggi alle grandi ma soprattutto alle piccole realtà.

## VII. Analisi della decentrazione contrattuale italiana

Tendenzialmente il Sistema Italia si appoggia a un sistema neo-liberale di disciplina del lavoro, anche se nel nostro Paese vien dato un maggiore peso alla tradizionale autonomia collettiva che segue quelli che sono i principi costituzionali. La crisi economica ha sicuramente messo a duro confronto le differenti contrattazioni presenti nei paesi Europei; la flessibilità è stata sicuramente la strategia migliore per uscire da questa situazione critica. L'Italia, sfortunatamente, non ne è uscita bene da questa crisi; infatti, tutt'oggi, non riesce a tornare ai dati della pre-crisi, sia dal punto di vista occupazionale che dal punto di vista produttivo. Probabilmente è una ulteriore riprova che i danni sono causati non solo dalla crisi in se stessa, ma da un sistema che ormai non può più reggere; non è un caso che, da più anni, l'Unione Europea chieda esplicitamente che l'Italia applichi delle riforme strutturali volte a tagliare le spese inutili e di rivedere l'allocazione dei fondi nazionali ed europei così da poter migliorare il Welfare State.

Questi consigli sono stati molto spesso dibattuti, ma poche volte concretizzati e quindi l'Italia rimane sì, l'ottava forza mondiale per produzione nominale lorda ma con minor potere, in

quanto si trova spesso a discutere con gli altri Paesi senza risolvere antecedentemente le problematiche interne. Prima l'intervento legislativo era accompagnato dalla ricerca di un confronto e dialogo con le parti sociali, ora, invece, viene imposto alle organizzazioni sindacali altrimenti queste non dialogherebbero nemmeno, tante sono le discordanze.

Durante gli anni, il distacco di FCA da Confindustria e la Crisi hanno portato delle migliorie nel sistema contrattuale soprattutto quando si parla di decentramento; vi è stato un aumento della derogabilità in pejus della fonte legale e contrattuale con un'invasione di campo della sfera di autoregolamentazione del sistema contrattuale da parte dell'autonomia collettiva.

Ciò potrebbe essere un punto di partenza volto a migliorare gli aspetti macroeconomici del Paese. E' un dato di fatto che l'Italia ha bisogno di migliorare la propria bilancia dei pagamenti e di rendere il Paese più efficiente e produttivo; questo è avvenuto, seppur in misura parziale, con il Jobs Act. Il problema è che alla misura presa dal governo Renzi non vi è stato un seguito, questo perchè disgraziatamente, così come nelle organizzazioni sindacali, anche nella politica prevale il principio di autoconservazione che porta ogni forza politica (e sindacale) ad attuare misure che hanno dei benefici nel breve termine ma che portano poi ad avere dei danni nel lungo termine. E' uno dei motivi principali per cui una misura come il Jobs Act ha avuto vita breve per l'insoddisfazione da parte della popolazione italiana. Dunque, sono subentrati nuovi governi che non hanno dato seguito a quelle misure ed i dati che precedentemente erano notevolmente positivi, son tornati ad appiattirsi.

L'Italia e gli italiani hanno dimostrato durante gli anni comunque di saper far fronte a notevoli difficoltà ed a superarle; attualmente, sebbene sia un passo indietro alle altre forze più ricche del mondo per quanto concerne la globalizzazione, gradualmente sta provando a riallinearsi con i paesi concorrenti. Sicuramente il Sistema Italia si ispira a quello americano ma il modello contrattuale del nostro Paese è molto più rigido (e soprattutto con una maggiore burocrazia), quindi, attualmente, è difficile che il Bel Paese possa recuperare il gap che è tornato a crescere dopo la crisi del 2009.

La globalizzazione comunque sta dando una notevole opportunità all'Italia per incrementare l'export e migliorare il Welfare State mediante anche l'entrata di nuove forme di lavoro come ad esempio sono i -riders-. Anche qui il nostro Paese sta cercando durante gli anni di regolamentare questa nuova categoria di lavoratori, riscontrando però un'eccessiva burocrazia che rende, sia per l'imprenditore che per il lavoratore, difficile l'interpretazione di certe misure indirizzate a questa nuova categoria del lavoro.

## VIII. La differenti interpretazioni nei rapporti di lavoro tra le piattaforme e I riders.

I riders sono una realtà che si è sviluppata negli ultimi anni, grazie a grandi piattaforme informatiche quali sono ad esempio Glovo e Deliveroo. E' molto critica la regolamentazione riguardo le loro prestazioni infatti, l'unico aspetto realmente chiaro ed ovvio riguarda l'esclusione della natura subordinata del rapporto, dati gli obblighi a cui vanno incontro i lavoratori e la natura del loro inquadramento.

A dover far fronte alle divergenze contrattuali, sia per quanto riguarda la tipologia che la natura della retribuzione fra la piattaforma ed i riders sono prevalentemente le istituzioni delle grandi città, in quanto questi tipi di lavoratori sono in larga parte presenti nelle città con più di 500.000 abitanti.

I casi più importanti che sono divenuti di riferimento per tutti gli altri episodi sono stati affrontati nei Tribunali di Torino e di Milano. Fin da principio, si è ritenuto che il rapporto fra le due parti fosse di tipo coordinato e continuativo, ma determinate questioni hanno creato una pendenza verso la possibilità che vi sia un rapporto di "prestatore d'opera occasionale".

Nei fatti, il problema sorge anche a causa delle differenze presenti nelle differenti piattaforme informatiche. Alcune danno la possibilità di candidarsi o non candidarsi liberamente per una specifica corsa di servizio; altre invece creano degli slots a calendario settimanale/mensile, ove i riders devono decidere in quale fascia oraria lavorare, senza però obbligare i lavoratori a dover fare la prestazione oraria, giornaliera, settimanale o annuale.

Anche per quanto concerne la remunerazione vi è differenza fra le varie piattaforme; alcune impongono un fisso ed una provvigione a seconda di quante corse sono effettuate, altre applicano il sistema "a consegna", metodo utilizzato ormai prevalentemente da tutte le aziende di tale settore.

Gli accordi fra le due parti prevedono inoltre, che, il lavoratore debba utilizzare il proprio mezzo, qualunque esso sia e che sia il diretto responsabile della fornitura che questi utilizzerà; invece, in comodato da parte delle società, viene fornita l'attrezzatura per recapitare il cibo nelle abitazioni ( piastra di aggancio e box ); per quanto riguarda alcune aziende per di più, tale equipaggiamento lo si ha in dotazione solo una volta versata la caparra.

La -gig economy- presenta dunque differenti modalità di accordi con i lavoratori e ciò rende più complesso per il legislatore fare una regolamentazione volta a tutelare maggiormente le parti. Ovviamente vi sono situazioni facilmente migliorabili, soprattutto per quanto concerne eventuali incidenti stradali o simili; questo però non è l'unico problema che si è presentato; difatti si deve valutare anche la questione remunerativa, pensionistica e anche le modalità del lavoro così da poter trovare misure volte a non penalizzare nè imprenditore nè lavoratore.

## IX. Modalità di lavoro dei riders: sentenze dei tribunali di Milano e Torino

Dalla pronuncia del Tribunale di Torino, si evincerebbe che la sottoscrizione del contratto avviene in maniera coordinata e continuativa con la possibilità di candidarsi nei turni di preferenza delle persone mediante l'applicazione relativa ( App ).

Avuta la conferma del turno da parte della società dello slot a cui si è fatto richiesta, ciascun rider parte dalla zona di partenza prevista rendendosi disponibile alla consegna richiesta dal consumatore. Nelle rimostranze da parte dei lavoratori vi è la richiesta esplicita della possibilità di poter rifiutare un ordine, dato che nell'accordo non è previsto l'obbligatorietà di consegna, ma solo la disponibilità in quella fascia oraria di poter consegnare. Tale problematica è stata sollevata perchè spesso il rider si trova costretto a dover attraversare un'intera città per una consegna con il rischio alla fine dell'orario lavorativo di aver speso più di quanto guadagnato. Tale richiesta è stata però considerata illegittima in quanto l'accordo comunque prevede che in quella fascia oraria si è disponibili a consegnare e che non ci si può sottrarre dopo aver preso un impegno con compenso orario (divenuto successivamente "a consegna").

L'istruttoria tribunizia inoltre, ha esplicitamente chiarito l'aspetto del percorso; il rider dà la disponibilità per una determinata posizione quindi non avrebbe valido motivo per venir meno allo slot, l'orario e la posizione che ha scelto. In più i riders, teoricamente, sono liberi di assentarsi dal proprio turno, senza ricevere alcuna sanzione se non quella di ridurre il potere decisionale nelle settimane successive qualora avessero voluto continuare a svolgere la propria mansione.

Medesima situazione si è presentata al Tribunale di Milano, ove si è tenuto subito a chiarire che il rider non ha alcun tipo di costrizione per quanto concerne monte orari, flessibilità lavorativa e sul veicolo scelto per esercitare il suo lavoro.



Nonostante ciò, la richiesta dei riders è quella di non ricevere alcun problema qualora dovesse esservi un'assenza da parte del lavoratore o un'eventuale mancata consegna, poichè nel caso di Milano si veniva a determinare un "abbassamento della fedeltà" dalla quale scaturiva una maggiore restrizione per il rider di prenotare lo slot che preferiva secondo le proprie esigenze e quindi si trovava ad avere un maggiore vincolo da parte della piattaforma (flessibilità oraria minore).

Quello che si chiede in maniera chiara e concisa da parte di questi lavoratori è la totale libertà di decisione per quanto riguarda la flessibilità e la possibilità di rifiutare un ordine dato che la remunerazione è veramente al di sotto della paga media di un dipendente di qualsiasi altro settore.

I due Tribunali si sono focalizzati maggiormente sul rapporto che vi era fra le due parti, in quanto l'obiettivo era riuscire a trovare una soluzione in senso lato e non in senso stretto. Anche qui però vi è stata una differente interpretazione da parte di questi enti; da un canto, il giudice milanese ha ritenuto normale che il rapporto basato sulla "libertà", contrattualmente garantita tra l'altro, dia la possibilità al lavoratore di decidere se e quando eseguire la propria prestazione, dunque stabilire la collocazione temporale, i giorni di lavoro e quelli di riposo altrimenti il rapporto instaurato fra le due parti sarebbe incompatibile con il vincolo della subordinazione; dall'altro canto, il giudice di Torino esplicita che se la piattaforma non può pretendere lo svolgimento della prestazione lavorativa, questa non potrà nemmeno esercitare il potere direttivo ed organizzativo.

Con tale problematica si è deciso di rivedere la decisione impugnata anni addietro dal Tribunale di Milano nei confronti dei Pony Express, ove si chiariva infatti che, l'assenza di un qualsiasi obbligo fra le due parti escludevano la possibilità di creare una qualsiasi forma di lavoro subordinato. Inoltre, la Pretura di Milano si basa anche su un dato sociologico in cui centrale era la dipendenza economica del lavoratore, quindi, data la compressione dell'esigenza di far fronte ad esigenze primarie, ha ritenuto che il lavoratore dovesse godere anche di quella libertà di decisione sul se e quando lavorare.

Riguardo tale vicenda ebbe modo di esprimersi anche la Corte di Cassazione che ancora una volta dava ragione ai riders, riconoscendo a questi l'autonomia decisionale sul *modus operandi* dell'incarico e quindi delegando al lavoratore la facoltà di poter assentarsi alla prestazione, di gestire a modo proprio le consegne e con quale mezzo, dato che il rapporto fra le due parti non è vincolante al punto tale da dare al datore di lavoro la facoltà di decidere la

modalità di esecuzione della prestazione del lavoratore, considerando anche i rischi ed i danni a cui il lavoratore è sottoposto durante l'orario lavorativo che egli ha determinato mediante l'app messa a disposizione dalla piattaforma della società.

## X. L'inapplicabilità del Jobs Act per le mansioni dei Riders

Focalizzandosi sulla gestione e l'organizzazione dei riders, la giurisprudenza non si è completamente soffermata sull'eventuale direzione e organizzazione che ha la società nei confronti dei riders, in quanto questi ultimi hanno concentrato molto l'attenzione su quanto potere decisionale abbiano, considerata la loro attività liberamente prestata, rendendo quindi di minore importanza il potere che ha la piattaforma su di loro.

A seguito del Jobs Act si è provato a rivedere le regole nei confronti dei riders; questa revisione però, non ha portato alcun beneficio per ambedue le categorie. Infatti, esaminando meglio l'art. 2 D.Lgs. n. 81 del 2015, entrambi i tribunali hanno dato un proprio parere, differente fra di loro, ma convergenti sul medesimo punto.

La Procura di Milano non nota evidenti differenze con le precedenti misure se non che questo decreto abbia una visione maggiormente restrittiva della subordinazione, addirittura appoggiando il potere direttivo nei confronti della piattaforma al quale attribuirebbe una maggiore centralità, il che è al quanto improponibile se si considera il caso specifico dei riders. Difatti, questo significherebbe il dovere da parte delle società di garantire un determinato compenso, di stabilire gli orari, la presenza di una postazione fissa, la suddivisione del rischio, etc...etc...; misure molto distanti da quella che è la concezione di una gig economy.

Il Tribunale di Torino si intreccia con quella che è la visione del tribunale meneghino, in quanto ha espressamente dichiarato che a prescindere da quel che è l'obiettivo del legislatore, la norma non avrebbe un contenuto specifico volto ad avere nuovi effetti giuridici applicabili alle diverse tipologie di rapporti di lavoro. Concretamente, l'art. 2 D.Lgs. n. 81 del 2015 non è altro che una positivizzazione di un pregresso intento da parte della giurisprudenza di approfondire i diversi effetti sulle differenti tipologie di contratti, parlando anch'essi dell'impossibilità da parte del datore di lavoro di avere potere organizzativo, direttivo e disciplinare.

## XI. La nuova gestione dei Riders e l'assenza di un decreto chiaro

A seguito della scarsa attenzione posta nei confronti dell'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015, vi sono stati divergenze di opinioni da parte delle Istituzioni in quanto si è ritenuto che entrambi i Tribunali che avevano affrontato questa discussione potessero eseguire una verifica più attenta per quanto concerne la possibilità da parte del rider di decidere se e quando svolgere la propria prestazione. Perchè è vero che in questo rapporto lavorativo l'accordo non è volto a essere centrato verso l'azienda, che quindi non deve stabilire un compenso fisso o stabilire orari; al contempo però si sarebbe dovuto approfondire maggiormente la tematica dell' "etero-direzione" e dell' "etero-organizzazione". Sicuramente il lavoratore così come l'impresa preferiranno avere un'idea chiara sul potere che ciascun di loro hanno sull'altra parte.

Difatti secondo quanto stabilito dal testo del Jobs Act il rapporto che si verrebbe ad instaurare fra le aziende del settore e i riders sarebbe di tipo coordinato e continuativa (non una collaborazione occasionale) dunque sarebbe stata opportuna una maggiore attenzione da parte delle persone incaricate, soprattutto se quando si parla di gestione dell'incarico in proprio da parte del rider.

Il Giudice milanese quindi ha chiarito, dal suo canto, che il rapporto di lavoro fra le due parti è distaccato ma regolamentato fra di loro, infatti il datore di lavoro deve comunque fissare standard qualitativi e quantitativi, verificando che il rider rispetti comunque la sua funzione di "prestatore" di lavoro anche se non svolge a tutti gli effetti quella mansione. L'azienda infatti ha la facoltà di potersi procurare il materiale di proprio interesse, e ciò avviene anche grazie alla piattaforma di cui dispone l'impresa, questa infatti mediante il GPS può verificare l'effettivo lavoro del rider e quindi dibattere sulla sua effettiva performance e affidabilità, così da poter stabilire una gerarchia di rider più affidabili.

Ciò che crea una questione è la presenza dunque di un algoritmo che regola il comportamento dei rider e che automaticamente limita loro la possibilità di poter prendere gli slot che prediligono o comunque di valutare con qualche criterio il comportamento del lavoratore e a sua volta ciò che ne comporta.

Dunque dal ricorso da parte dei riders e sulla volontà di avere una totale libertà di decidere se e quando lavorare, l'argomentazione si è piano piano spostata sull'effettiva efficacia e funzionalità della piattaforma messa a disposizione ai lavoratori. D'altronde è poco chiaro

se l'algoritmo è basato su dei dati messi a disposizione dell'uomo o se è totalmente indipendente dal datore di lavoro e i dirigenti della società.

A tal proposito si è cercato di approfondire questa tematica e sono state contattate più società per chiedere esplicitamente quale ruolo ricoprisse l'uomo nell'algoritmo che stabilisce il grado di affidabilità della piattaforma e delle classifiche che vengono poi stilate. Questo non ha portato ad alcuna risposta, probabilmente perché le stesse aziende sono le prime a volersi tutelare e non avrebbero alcun beneficio ad esternare chiaramente quali sono le modalità che creano un certo grado di "preferenza" del lavoratore in quanto l'obiettivo dell'azienda è quello di ottimizzare le consegne e rendere il servizio quanto più efficiente possibile. D'altra parte vi è la probabilità che le aziende non sappiano chiaramente quale siano effettivamente le dinamiche che comportano a stilare queste graduatorie di preferenze dato che non sono i proprietari in prima persona a svolgere tale lavoro ma sono degli informatici a cui comunque viene riferito ciò che dovrebbero fare.

Consci di ciò è compito della magistratura fare i dovuti controlli mediante perizie e consulenze tecniche d'ufficio volte ad analizzare quali siano effettivamente questi criteri, dato che si parla di analisi delle caratteristiche di un lavoratore che sta svolgendo una prestazione lavorativa e che può talvolta trovarsi a dover far fronte a un'ingiustizia di giudizio.

## XII. Conclusioni

Sicuramente il Sistema Italia ha molte carenze per quanto concerne la contrattazione collettiva soprattutto se confrontato con gli altri stati europei, nordamericani ed asiatici avanzati. E' un dato di fatto il ruolo accentrato del CCNL che condiziona molte aziende a non rendere al meglio, considerati gli scarsi incentivi preposti ai lavoratori e una remunerazione volta solo a portare un guadagno fisso che ormai è presente solo nei paesi più arretrati. La decentrazione contrattuale con la discussione sulla contrattazione di II livello e sul salario minimo legale ha migliorato e prodotto passi in avanti sotto l'aspetto delle relazioni sindacali, ma come nella maggior parte dei casi, l'Italia si trova in ritardo rispetto agli altri competitors mondiali con i quali bisogna necessariamente confrontarsi. Il caso Fiat/Fca ha fatto da detonatore sulle relazioni sindacali creando un clima pesante ma al contempo mandando un chiaro segnale di

come l'Italia si stava e si sta muovendo male riguardo tale tematica, creando una ridondante burocrazia che allontana i potenziali investitori e zavorra coloro che già producono con il risultato di rendere, automaticamente, le entrate dello Stato minori rispetto a quelle che potrebbero essere qualora fosse presente un sistema chiaro e accordato fra tutte le parti, siano esse sindacali, politiche, confederali, datoriali e purfinanco giudiziarie.

La globalizzazione in particolar modo, ha dato modo di evidenziare come l'Italia sia impreparata a certe problematiche, soprattutto quando parliamo di realtà internazionali che lavorano principalmente mediante le piattaforme e che non hanno una sede fisica per ogni luogo in cui lavorano. Tra queste sicuramente spicca la -gig economy-, che negli ultimi anni mediante i servizi di trasporto umano (es. Uber) e di consegna del cibo (es. Deliveroo, Foodera, Glovo) hanno creato novità tipologiche lavorative che necessitano una più aderente ed aggiornata normativa. Sotto questo aspetto, l'Italia è ancora decisamente un passo indietro e non riesce, anche a causa della burocrazia e delle sovrastrutture decisionali istituzionali, ad avere una linea chiara volta a tutelare i lavoratori ma anche ad incentivare le multinazionali nel loro investire in Italia dando così maggiori opportunità di lavoro alla popolazione e conclusivamente con la fiscalità, aumentare la ricchezza del paese.

Sebbene molto difficili, il problema principale si pone quando queste tematiche non vengono discusse completamente piuttosto rinviate o cristallizzate divenendo così la mancanza di un definito quadro di riferimento normativo; il problema cardine in tale vicenda è che gli stessi tribunali si sono disinteressati delle nuove regolamentazioni seppur insufficienti ed i legislatori non si prendono cura nella giusta maniera di certe situazioni come quelle dei riders che potrebbero essere risolte mediante la dottrina e/o dai burocrati.

D'altronde, stiamo parlando che i riders non chiedono nessuna particolare attenzione nei loro confronti, semplicemente vorrebbero in determinate situazioni avere chiaro cosa è nella loro possibilità fare. Sono stati tanti i casi di riders che hanno avuto incidenti e non sono consapevoli se quell'incidente verrà pagato dall'assicurazione aziendale o se sarà totalmente a loro spese; se l'intervento dell'assicurazione avvenga solo se il lavoratore è esente da colpa o in tutti i casi. Spesso non è nemmeno chiaro se tutte le aziende debbano sottostare alla stessa legge o se queste possano esentarsi dato che applicano principi lavorativi differenti, seppur la prestazione da parte del lavoratore sia la medesima. Questo perchè le istituzioni che se ne dovrebbero occupare non riescono a focalizzare l'attenzione sulle prime necessità di alcune categorie di lavoratori.

Il Sistema Italia ha tanto da modificare, non è sicuramente il più antiquato, ma deve trovare una base stabile. Il modello proposto dal gruppo FCA avrà i suoi difetti come tutti i modelli ma probabilmente è quello maggiormente all'avanguardia e che al giorno d'oggi riesce a portare avanti un'azienda, soprattutto di dimensioni globali, in maniera efficiente, cioè applicare una contrattazione unica con un ampio margine di derogabilità da parte delle aziende volte a tutelare l'efficienza e la produttività aziendale. La contrattazione su due livelli probabilmente sarebbe andata bene nei primi anni post-crisi, ora comincia ad essere obsoleta se paragonata ai competitors internazionali.

C'è molto da migliorare a livello macroeconomico, in quanto il Welfare State e la disoccupazione ancora non sono tornati ai livelli pre-crisi. Con il Governo Renzi qualcosa si era portato avanti, ma gli attriti fra le differenti forze politiche e anche fra i sindacati hanno portato ad un ulteriore blocco durante questi ultimi anni. Il 2020 ha aggravato, destinandoci una pandemia virale, quindi poco gestibile e controllabile, ma l'Italia nonostante i vari intoppi, problemi e gaps, nella seconda metà del secolo scorso, si è sempre dimostrata capace di risollevarsi, e si spera che ciò venga ancora dimostrato anche se ancora non sappiamo a che prezzo e chi questo prezzo lo pagherà maggiormente.

## Riferimenti Bibliografici

- Campanella, P., 2015. Salari e contrattazione collettiva nel governo della Crisi Europea. 1° ed. Urbino: DiGiur, Università di Urbino.
- Guarriello, F., Stanzani, C., a cura di., 2018. Sindacato e contrattazioni nelle multinazionali. 1° ed.: Franco Angeli.
- Ambra, M.C., 2016. Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale. 1° ed.: Roma: Sapienza University of Rome.
- D'amuri, F., Nizzi, R., 2017. I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia. Numero 416. Banca d'Italia.
- Birindelli, L., a cura di., 2016. Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato., Fondazione Giuseppe Di Vittorio.
- OECD, 2019. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris.
- Bavaro, V., 2014. Il salario minimo legale e le relazioni industriali, in Il diario del lavoro.
- Carinci, M., 2015. Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro. 1° ed. Milano: Giuffrè.
- Tullini, P., 2019. Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?, Università di Bologna.
- Biasi, M., 2018. L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza, LavoroDirittiEuropa, Università degli Studi di Milano.

